

قانون تنظيم النقابات العمالية دراسة تحليلية مقارنة

أ. سعيد عبد المؤمن أنعم

رئيس النقابة العامة للنفط والتعدين والكيماويات

توطئة :

منذ قيام الوحدة اليمنية المباركة في ٢٢ مايو ١٩٩٠م صدرت العديد من القوانين المرتبطة بالعمل والعاملين، كقانون الخدمة المدنية وقانون التأمينات وقانون العمل وقوانين وقرارات أخرى خاصة بجهات معينة، كما صدر قانون الأحزاب وقانون الانتخابات وتم تعديل الدستور أكثر من مرة .

ولكن قانون تنظيم النقابات ظل حبيس الأدراج، وعبرة عن مشروع يخرج من الحكومة إلى البرلمان ويعود إليها أكثر من مرة في ظل خلاف على بعض القضايا الجوهرية التي يجب أن ينظمها، الأمر الذي أصاب الحركة النقابية اليمنية بشلل خطير كون صدور القانون من الأمور الهامة أو أهمها على الإطلاق بحيث يمكن البدء بإطلاق مرحلة جديدة من تاريخها، وهي الحركة العريقة التي كان لها دور كبير في عهد الاحتلال البريطاني لجنوب اليمن وما بعد الثورة .

وعندما أحيل مشروع القانون من هيئة رئاسة مجلس النواب في ٢٤/٤/٢٠٠١م إلى لجنة القوى العاملة والشئون الاجتماعية لدراسته وتقديم المقترحات بشأنه وحتى صدوره في أغسطس ٢٠٠٢م بذلت جهوداً كبيرة من قبل أعضاء اللجنة وممثلي المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية وممثلي الجانب الحكومي وأعضاء مجلس النواب حتى خرج بهذا الشكل، وهي جهود يشكرون عليها .

وفي هذه الدراسة سنقوم بتحليل القانون ودراسته ومقارنته بالقوانين المحلية ذات الصلة والقوانين العمالية العربية والاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة وذلك على ثلاثة أجزاء وقسم أخير عبارة عن سؤال هو : هل حقق القانون أهدافه؟

الجزء الأول

ممارسة العمل النقابي

سريان العمل النقابي :

عرفت المادة الأولى من هذا القانون بأنه : قانون تنظيم النقابات العمالية^(١).
ويعتبر أول قانون خاص بالحركة النقابية العمالية في اليمن منذ قيام ثورة ٢٦ سبتمبر
ورحيل الاستعمار الإنجليزي عن الشطر الجنوبي من الوطن.
وتعرف المادة الثانية اللجنة النقابية بأنها : (اللجنة النقابية للمهنة الواحدة أو المشابهة على
مستوى المنشأة)^(٢).
وهذا التعريف يختلف عن ما ورد في قانون العمل رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ م والذي عرفها بأنها
(اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل)^(٣).
كما يختلف التعريف الذي ورد في قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٩١ م حيث
عرفها بأنها ((اللجنة النقابية المنتخبة في الوحدة الإدارية وفقاً لقانون تنظيم النقابات)) وعرف
الوحدة الإدارية بأنها ((الوزارة أو المصلحة أو الهيئة العامة أو الجهاز وما يماثلها أو المؤسسة العامة
أو المنشأة العامة أو الشركة المختلطة أو ما يماثلها بصفة عامة في كافة الوحدات الإدارية التابعة
للحكومة))^(٤).

^١ - قانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٢ م بشأن تنظيم النقابات العمالية ، وزارة الشؤون القانونية صنعاء ، مطابع دائرة
التوجيه المعنوي ، أغسطس ٢٠٠٢ م ص ١ .

^٢ - المرجع السابق ، ص ٢ .

^٣ - الجريدة الرسمية العدد الخامس ، وزارة الشؤون القانونية ، صنعاء ، ١٥/٣/١٩٩٥ م ص ٢ .

^٤ - الجريدة الرسمية العدد السادس ، وزارة الشؤون القانونية ، صنعاء ، ٣١/٣/١٩٩١ م ، ص ٣ .

هذا الاختلاف في التعاريف له دلالة الواضحة على الجهات التي يسري عليها قانون تنظيم النقابات العمالية ضمن الجهات التي لا يسري عليها هذا القانون أي لا يحق للعاملين بها تكوين لجان نقابية كما نصت المادة الرابعة الفقرة الخامسة (العاملين في السلطات العليا ودواوين الوزارات)^(١).

وهذا يعتبر حرمان من حق كفله قانون الخدمة المدنية كما ورد في التعاريف وفي الباب الحادي عشر الفصل الأول (الحق في التنظيم) حيث نصت المادة (١٢٦) ((يتمتع الموظف بحق التنظيم والانضمام إلى النقابات والجمعيات المهنية التي تستهدف تعزيز مصالحه والدفاع عنها وذلك وفقاً لقانون تنظيم النقابات وقانون الجمعيات والتعاونيات ولا يخضع في ذلك إلا للالتزامات الناشئة عن وضعه وطبيعة وظيفته))^(٢) وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٩١م^(٣).

كما ينتقص من الحق الدستوري للعاملين في هذه الوحدات حيث كفل الدستور لكل العاملين دون استثناء الحق في تنظيم أنفسهم مهنيًا بنص المادة (٥٧) التي نصت ((للمواطنين في عموم الجمهورية بما لا يتعارض مع نصوص الدستور الحق في تنظيم أنفسهم سياسياً ومهنيًا ونقائياً والحق في تكوين المنظمات العلمية والثقافية والاجتماعية والاتحادات الوطنية بما يخدم أهداف الدستور ، وتضمن الدولة هذا الحق، كما تتخذ جميع الوسائل الضرورية التي تمكن المواطنين من ممارسته، وتضمن كافة الحريات للمؤسسات والمنظمات السياسية والنقابية والثقافية والعلمية والاجتماعية)).

كما ينتهك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية والذي نصت المادة السادسة من الدستور على تأكيد الدولة العمل به.

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ص ٣ .

^٢ - الجريدة الرسمية ، العدد السادس ، مرجع سابق ، ص ٣٩ .

^٣ - الجريدة الرسمية ، العدد السابع عشر ، الجزء الأول ، وزارة الشؤون القانونية، صنعاء ، ص ١،٢،٩٦ .

وجاء نص المادة الرابعة بعدم سريان هذا القانون على العاملين في السلطات العليا ودواوين الوزارات توفيقاً للآراء المتعارضة بين رغبات الحكومات المتعاقبة بعد الوحدة المباركة وقيادة الحركة النقابية اليمنية والعاملين ومن ورائهم الرأي العام المحلي ومنظمة العمل العربية والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ومنظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات العربية والدولية، ففي تقرير لجنة القوى العاملة والشئون الاجتماعية في مجلس النواب حول مشروع قانون تنظيم النقابات العمالية أن نص المشروع المقدم إلى المجلس كان في مادته الرابعة الفقرة (٤) بعدم سريانه على المشمولين بقانون الخدمة المدنية ، وقد أوصت اللجنة والتي حضر جانباً من الاجتماعات ممثلون عن الجانب الحكومي والاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية بشطب هذه الفقرة ((بهدف تمكين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية من تنظيم أنفسهم طبقاً لما نصت عليه قوانين الخدمة والعمل ولأن بقاء هذه الفقرة يحرم العاملين في جهاز الدولة من حقوق تنظيم أنفسهم في نقابات وهو ما يتعارض مع أحكام الدستور))^(١).

والخاضعون لقانون الخدمة المدنية هم العاملون بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام وحرمانهم كان سيعين حرمان عدد كبير من المواطنين من ممارسة حقهم النقابي، ولكن مجلس النواب استثنى شريحة من هؤلاء وهم ((العاملين في السلطات العليا ، ودواوين الوزارات)) وهو الأمر الذي لم تقبله الحركة النقابية مدعومة من بعض المنظمات الدولية كمنظمات العمل الدولية كونه يتعارض مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨م واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩م^(٢).

كما يتعارض مع الاتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٧٧م بشأن الحريات والحقوق النقابية حيث تنص المادة الأولى منها ((لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أياً كان القطاع الذي يعملون فيه أن يكونوا ، دون إذن مسبق ، فيما بينهم منظمات أو ينضمون إليها لترعى مصالحهم وتدافع

^١ - تقرير غير منشور رقم ٢٩ بتاريخ ١٣/٥/٢٠٠٢ م .

^٢ - أ. د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كتاب العمل العدد ٥٢٦ - ، القاهرة مايو ٢٠٠٣ ص ١٠ .

عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي^(١).

وفي الوقت نفسه يعتبر انتقاصاً لحق تم اكتسابه في الشطر الجنوبي من اليمن قبل الوحدة حيث كان هذا حقاً مكفولاً لجميع العاملين بنص المادة (٩٣) الفقرة (أ) حيث نصت ((للعامل الحق في تكوين منظماتهم والانضمام عن طوعية وتشكيل اتحاد لها بدون إذن مسبق حسب اللوائح التي تضعها وتقرها لنفسها))^(٢).

وقد سرى هذا الحق بعد الوحدة باعتباره الأفضل للعاملين في مجال الحريات النقابية، فالمرشح اليمني في الشطر الشمالي قبل الوحدة لم يسمح بحرية التكوين والانضمام إلى النقابات في كل من الجهاز الإداري للدولة والقطاع حيث لم يرد أي نص في القوانين السارية التي كانت مطبقة وهي القانون رقم ١ لعام ١٩٨٨م والقانون رقم ٥٠ لعام ١٩٨٢م وقرار مجلس القيادة بالقانون رقم ٤٩ لعام ١٩٧٧م، واحتفظ للعاملين الخاضعين لقانون العمل رقم ٥ لعام ١٩٧٠م^(٣) بهذا الحق.

ومقارنة هذا القانون بالقوانين السارية في بعض البلدان العربية سنجد أن دولاً كمصر لم تحرم هذه الشريحة من حق الانضمام النقابي وتشكيل لجان نقابية وذلك بنص المادة الثانية من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م وتعديلاته^(٤).

كما لم يستثن المشرع السوري هذه الفئة من الحق النقابي حيث نصت المادة الثانية من قانون التنظيم النقابي على أنه ((يجوز لكل تجمع عمالي تشكيل لجنة نقابية))^(٥).

^١ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣م ، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، الطبعة الأولى ١٩٨٤ القاهرة ص ١٥٤ .

^٢ - قانون العمل الأساسي رقم ١٤ لعام ١٩٧٨م ، وزارة العمل والخدمة المدنية ، عدن ، ص ٢٠ .

^٣ - للمزيد راجع موسوعة تشريعات العمل العربية ، المجلد الأول ، منظمة العمل العربية ، القاهرة ، قسم الجمهورية العربية اليمنية ، ص ٢٨ .

^٤ - أحمد عاطف حسن ، قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وتعديلاته رقم ١ لسنة ١٩٨١م ، ورقم ١٢ لسنة ١٩٩٥م ، بدون بلد وتاريخ النشر ص ١، ٢ .

ولكن المشرع اللبناني حظر على الموظف العمومي الدائم أو المؤقت بموجب المادة (١٥) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر في ١٢ حزيران ١٩٥٩م القيام ببعض الأعمال وعد ذلك إخلالاً بواجبات وظيفته ومنها، أن ينظم إلى المنظمات أو النقابات المهنية^(١).

ومما يجدر الإشارة إليه أنه لا زالت هناك العديد من الدول العربية كالسعودية وعمان والإمارات لا تسمح بممارسة العمل النقابي في أي قطاع من قطاعها الاقتصادية حكومية كانت أم خاصة.

وفي حقيقة الأمر لا يوجد أي مبرر أخلاقي يعطي الحق للمشرع في أي بلد حرمان أي موظف من حرية الانضمام إلى النقابات وحق المفاوضات الجماعية طالما كانت هناك قوانين منظمة يستطيع الجميع الاحتكام إليها والعمل وفقها.

الوحدة النقابية:

وقد ورد في الألفاظ والعبارات في المادة الثانية تعريف الاتحاد العام بأنه ((الاتحاد العام لنقابات عمال اليمن))^(٢). وهذا يعني أن القانون لا يسمح بالتعددية النقابية ووجود أكثر من اتحاد وهو نفس النمط في كل الدول العربية التي تسمح بالعمل النقابي لدى دولة المغرب التي لديها اتحادان للعمال: الاتحاد المغربي للشغل والكونفدرالية للشغل .

الاتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية أعطت الحق في المادة الثامنة بتشكيل اتحاد عام واحد على المستوى القطري حيث نصت ((لكل من منظمات العمال

^١ - قانون التنظيم النقابي ، من منشورات أمانة الثقافة والإعلان ، الاتحاد العام لنقابات العمال، مؤسسة تشرين للصحافة والنشر ، دمشق ، بدون تاريخ ، ص ١٢ .

^٢ - د. إبراهيم عبدالعزيز شيحا ، مبادئ وأحكام القانون الإداري اللبناني ، دراسة مقارنة، الدار الجامعية للطباعة والنشر ١٩٨٣، بيروت ، ص ١٧٤ .

^٣ - قانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠٠٢م بشأن تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١ .

ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في أن تكون فيما بينها وفي مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري^(١).

أما منظمة العمل الدولية فإنها لا تميز تقييد حق تكوين النقابات على أساس نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة أو المهن والصناعات المتشابهة والمتراطة، وقد قررت لجنة الحريات النقابية في المنظمة أن إعلان دولة عضو بالمنظمة أنها ليست على استعداد للسماح بالتعدد النقابي بين عدة اتجاهات وأنها على استعداد لفرض الوحدة النقابية بأنه مخالف لمبدأ حرية الاختيار المقرر بموجب المادة الثانية من الاتفاقية ٩٧ ، كما أن حرمان العمال من حق اختيار النقابات التي ينضمون إليها وحرمانهم من إنشاء نقابات مستقلة عن النقابات القائمة يتعارض مع المادة ٢ من الاتفاقية ٨٧ .

وفي حالة تحقق الوحدة النقابية بناء على الممارسة الحرة للعاملين فإنه لا يجوز أن يقنن ذلك ويتحول مبدأ (الوحدة النقابية) إلى التزام قانوني، لأنه يؤدي إلى إلزام العمال بعدم تشكيل نقابات جديدة وفي ذلك إهدار لحرية الاختيار التي كفلتها الاتفاقية رقم ٨٧ ويعد إجراءً باطلاً^(٢).

واحتفظ القانون في مادته الثامنة بحرية الانضمام للنقابة أو الانسحاب منها أو عدم ممارسة الحقوق النقابية كما حظر على أية جهة التدخل في أعمال المنظمات النقابية حيث نصت (لا يحق لأي جهة التدخل في أعمال المنظمات النقابية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، كما لا يحق لها إكراه أي شخص على الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها أو عدم ممارسة الحقوق النقابية)^(٣).

كما أعطت المادة الخامسة للعاملين الحق في تكوين منظماتهم النقابية بموجب النظام الأساسي للمنظمة النقابية حيث نصت بأنه (يجب للخاضعين لأحكام هذا القانون تكوين منظماتهم

^١ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ م ص ١٥٥ .

^٢ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ومدى تأثرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مرجع سابق ص ٢٧-٣١ .

^٣ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٣ .

النقابية ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام إليها والانسحاب الطوعي منها^(١).

نص المادتين السابقتين يتفق مع الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧م بشأن الحريات والحريات النقابية في نص المادة التاسعة ((تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة ، وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شئونها أو التأثير عليها)).

وفي نص المادة الثالثة عشرة ((يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحريتها في الانسحاب منها)).

وفي نص المادة التاسعة عشر ((يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط الانسحاب منها))^(٢).

كما يتفق مع ما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٧ حيث نصت المادة الثانية ((للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ، ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب)).

ونصت المادة الثالثة :

١ — لمنظمات العمل أو أصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسية والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها.

٢ — تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له^(٣).

^١ - المرجع السابق ، ص ٣ .

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ م ، مرجع سابق ، ص ١٥٦، ١٥٧ .

^٣ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ص ٢٤ .

كما أن ما ورد في القانون ويتفق والنصوص التي وردت في قانون العمل رقم ٥ لعام ١٩٩٥ حيث نصت المادة (١٥١) : ((للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طوعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.

٢ — للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها أو التأثير عليها^(١).

كما يتفق ونص المادة (١٢٨) من القانون رقم ١٩ بشأن الخدمة المدنية حيث نصت ((يقوم الانضمام إلى النقابة على مبدأ الطوعية . ولا يجوز إجبار الموظف أو إكراهه على الانضمام أو التخلي عن عضويته أو التمييز ضده بسبب الانضمام أو عدمه^(٢).

اكتساب الصفة القانونية:

نصت المادة السابعة الفقرة (ب) من القانون : ((تكتسب المنظمة النقابية قانونيتها بعد تسجيلها وإشهارها لدى الوزارة^(٣).

وهذه الفقرة أتم تعديلها لنص المشروع المقدم إلى مجلس النواب حيث كان ((وتخطر الوزارة للقيّد والتسجيل والإشهار ولا تعتبر المنظمة النقابية قانونية إلا بعد التسجيل والإشهار^(٤).

فيما نجد في قانون العمل الأساسي رقم ١٤ لعام ١٩٧٨ أن النقابات لا تخضع للتسجيل حيث نصت على ذلك المادة ٩٣ (أ) : ((للعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام عن طوعية وتشكيل اتحاد لها بدون إذن مسبق حسب اللوائح التي تضعها وتقرها لنفسها ولا تخضع للتسجيل لدى أجهزة الدولة^(٥).

^١ - الجريدة الرسمية العدد الخامس ١٥/٣/١٩٩٥م ، مرجع سابق ، ص ٧١ .

^٢ - الجريدة الرسمية العدد السادس ٣١/٣/١٩٩١ ، مرجع سابق ص ٣٩ .

^٣ - قانون تنظيم النقابات العالمية ، مرجع سابق ، ص ٣ .

^٤ - تقرير لجنة القوى العاملة والشئون الاجتماعية، مرجع سابق ، ص ٨ .

^٥ - قانون العمل الأساسي ، مرجع سابق ، ص ٢٠ .

ويأتي النص القانوني بعدم قانونية المنظمة النقابية إلا بعد تسجيلها وإشهارها لدى الوزارة مناقضاً نص المادة الثالثة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧م حيث نصت (تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ويحدد القانون الجهة المختصة وطريقة الإيداع بما لا يتضمن أية معوقات) ويناقض نص المادة الرابعة التي نصت على ((تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها))^(١).

أما منظمة العمل الدولية فإنها ترى أن الأحكام تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر على الأذن المسبق ، متى خولت الإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه، لذلك فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية، سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة، أو رفضه يعد مخالفة لمستويات العمل الدولية^(٢) أي أن عدم قانونية المنظمة النقابية إلا بعد حصولها على التسجيل والإشهار يعتبر متعارضاً مع ما قرره لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية كونه يعطي سلطة تقديرية قد تؤدي إلى عدم الإقرار بقانونيتها.

حرية ممارسة العمل النقابي:

نصت المادة التاسعة من قانون تنظيم العمالية بأنه (لا يجوز الجمع بين منصب إداري في مستوى إدارة تنفيذية وما فوقها ومركز قيادي نقابي).

وهذا يعني عدم السماح، باستغلال المراكز الإدارية لتبوؤ مناصب قيادية في الحركة النقابية والتأثير فيه.

كما نصت المادة العاشرة منه على أنه (لا يحق معاقبة أو فصل أو توقيف العضو النقابي من العمل بسبب نشاطه النقابي أو انتمائه إليه)^(٣).

^١ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، مرجع سابق ، ص ١٥٤، ١٥٥ .

^٢ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص ٣٨ .

^٣ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٤ .

وهو ما يتفق مع نص المادة (١٥٢) من قانون العمل والتي تنص على (مع مراعاة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما).

وبما أن المادة (٣٥) تتضمن الحالات التي يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار فإنه لم يكن من اللازم الإشارة إليها في مطلع الماد (١٥٢) التي تحمي النقابي نتيجة ممارسته نشاطه النقابي^(١).

قانون النقابات العمالية المصري نص في مادته ٤٨ بأنه (لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة)^(٢).

^١ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربي حتى مارس ١٩٨٥ ، مرجع سابق ، ص ١٥٧ .

^٢ - أحمد عاطف حسن ، قانون النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

الجزء الثاني

الهيكليّة والحقوق النقابية

التكوين النقابي :

نصت المادة (١٣) من القانون على التركيبة الهرمية النقابية التي تبدأ من اللجنة النقابية وتنتهي بالاتحاد العام والذي أولته المادة (٢١) قيادة الحركة النقابية ورسم سياساتها لتحقيقه لطموحها وأهدافها داخلياً وخارجياً).

بينما تركت المادة (٢٢) للنظام الأساسي أن يحدد مهام واختصاصات المنظمات النقابية ولكي يتمكن العمال من تشكيل لجنة نقابية في مرافق الأعمال يجب أن يزيد عددهم عن خمسة عشر عاملاً وذلك بنص المادة الرابعة عشرة من القانون^(١).

وقد رأت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية أن تحديد الحد الأدنى لتكوين النقابة بعشرين عضواً أمر معقول^(٢).

كما بينت المادة (٢٣) من القانون تكوينات المؤتمر العام للاتحاد وأوضحت المواد (٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧) تكوينات المجلس المركزي والمكتب التنفيذي ولجنة الرقابة والتفتيش وكيفية انتخاب لجان للرقابة والتفتيش لفروع الاتحاد العام والنقابات العامة.

وبينت المواد (٢٨، ٢٩، ٣٠) مهام المؤتمر العام والمجلس المركزي والمكتب التنفيذي ، على أن يتم توزيع الاختصاصات والمهام بين بقية أعضاء المكتب التنفيذي وذلك بنص المادة (٢٩) أما رئيس المكتب التنفيذي فاختياره يتم من قبل المجلس المركزي وذلك بنص المادة (٣) .

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٤ ، ٥ .

^٢ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص ٢٨ .

ويؤخذ على طريقة اختيار رئيس وأعضاء المكتب التنفيذي بهذه الطريقة أنها قد تؤدي إلى السيطرة عليه من قبل بعض النقابات الأكثر عضوية في حالة حدوث تكتل وهو ما كان قد تلافاه المشرع المصري في قانون النقابات العمالية عندما اشترط أن تمثل كل نقابة عامة بعضو واحد في مجلس إدارة الاتحاد العام حيث تنتخب الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال مجلس إدارته من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابة العامة سواء من بين مندوبيها في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال أو من بين أعضاء مجلس إدارتها وذلك كما ورد في نص المادة الثامنة والثلاثين^(١).

كما أوضحت المادة (٣٢) من القانون مهام لجنة الرقابة والتفتيش وهي الرقابة على سير الأعمال الداخلية للمنظمة النقابية وعلى أوجه الصرف والإيرادات ومراقبة تنفيذ قرارات المؤتمر العام والمجلس المركزي والرقابة على استخدام أصول وممتلكات الاتحاد وفحص القضايا المتعلقة بالخروقات التنظيمية والمالية ورفع تقرير بشأنها إلى المجلس المركزي والمؤتمر العام^(٢).

أي أنه لم يعط له الصلاحية للاعتراض وتصحيح أية أخطاء تقع أثناء العمل أو ما يسمى بالرقابة المصاحبة مما يفقد عملية الرقابة أهميتها.

الحقوق النقابية :

أوضحت المادة (٣٤) حق العامل في الانتساب إلى المنظمة النقابية والانسحاب منها طوعية على أن يحدد النظام الأساسي القواعد والإجراءات وهو نفس ما ورد في المادة الخامسة من القانون التي نصت على الحق في تكوين المنظمات النقابية^(٣).

ونصت المادة (٢٥) بأن حرية الاجتماع للمنظمات النقابية مكفولة دون إذن مسبق ما دام الاجتماع بمقر التنظيم النقابي وإذا كان الاجتماع في مقر العمل فيتم التنسيق مع إدارة المنشأة أو صاحب العمل).

^١ - أحمد عاطف حسن ، قانون النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٢ .

^٢ - قانون النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٩ .

^٣ - المرجع السابق . ص ٩

واشتراط التنسيق مع إدارة المنشأة أو صاحب العمل عامل مهم لإيجاد الثقة والتعاون بينه وبين النقابة إلا أن لذلك مخاطره فقد يعتمد الماطلة والتسويق أو تغيير التوقيت في ظروف معينة وقد جاء نص المادة العاشرة من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية كالاتي: (يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها)^(١).

كما أوضحت المادة (٣٦) جواز مشاركة الاتحاد في الاجتماعات التي يجري فيها إعداد مشاريع القوانين دون أن يكون له حق التصويت.

أما المواد ٣٨، ٣٩ فقد خصصت للتفرغ النقابي والحقوق التي يستحقها النقابي خلال فترة تفرغه ، ويعتبر ذلك من المزايا الجيدة^(٢).

الحق في الإضراب :

قبل أن نتطرق إلى الحق في الإضراب والنصوص القانونية التي وردت بشأنه نود أن نشير إلى أن المادة (٢٤٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية قد نصت على أن (يحدد نظام وأساليب وآلية الوقاية من المنازعات الجماعية في الخدمة المدنية بمقتضى قانون خاص بذلك)^(٣). وحتى الآن لم يصدر هذا القانون.

وقد أفرد المشرع الباب الثاني عشر في قانون العمل لمنازعات العمل والإضراب المشروع حيث ألزم الطرفين المتنازعين بسبب الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال بعقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر ، وفي حالة تعذر التسوية الودية يحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبها المختص ، وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الأصاله .

^١ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، مرجع سابق ، ص ١٥٦ .

^٢ - قانون النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٠ .

^٣ - الجريدة الرسمية ، العدد السابع عشر (الجزء الأول) ١٥/٦/١٩٩٢ م ، مرجع سبق ذكره ص ٩٧ .

وعندما لا تصل الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة وتشكل لجان التحكيم في أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية بقرار من الوزير ، وذلك للفصل في منازعات العمل وتتكون من ممثل عن الوزارة ، وممثل عن أصحاب العمل ، وممثل عن العمال ويتم ترشيحهم من الجهات المختصة.

وقد حدد القانون اختصاصات هذه اللجان ، وطريقة عملها وقراراتها وبما أنه يمكن استئناف بعض قراراتها فقد نص القانون على تشكيل شعبة قضايا العمل في محاكم الاستئناف وحدد مهامها واختصاصاتها^(١).

وهكذا حرص المشرع على إيجاد طرق لتسوية منازعات العمل بغرض تجنب الأضرار والذي يعتبر آخر طريقة يمكن استخدامها لانتزاع حقوق العاملين ، وفي حقيقة الأمر فإن اللجوء إلى الإضراب إنما هو عبارة عن عجز كلا الطرفين الوصول إلى حل للنزاع بشكل عادل ومنطقي ، فالإضراب معناه توقف الإنتاج وخسارة العملاء والسوق وفقدان الثقة في المنتج والانتقال إلى استهلاك المنتجات المنافسة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الأرباح وتحقيق خسائر قد تؤثر على المنشأة وبقائها.

وفي نفس الوقت قد يتعرض العاملون لخسارة محققة نتيجة لتوقف المنشأة عن العمل وربما عدم صرف الأجور والمرتبات وفقدان السوق ومما قد يدفع صاحب العمل إلى تخفيض عدد العاملين .

الأمر الذي يتطلب من أصحاب الأعمال والنقائين أو ممثلي العمال إلى عمل دراسة متوازنة تحقق مطالب العاملين ، وتقلل من مخاوف أصحاب الأعمال ، مع مراعاة أحوال العاملين والمنشأة وبيئة العمل المحيطة ، وقد رأت المنافسين ، بحيث يمكن من الوصول إلى النتيجة المقنعة للجميع وعلى قاعدة لا ضرر ولا ضرار.

^١ - الجريدة الرسمية ، العدد الخامس ١٥/٣/١٩٩٥ م ، مرجع سابق ذكره ص ٦٢-٦٦ .

وهو ما يكون له أثره الإيجابي على كافة أطراف العملية الإنتاجية في المجتمع وقد استطاعت بعض النقابات العامة في اليمن خلال السنوات الماضية من تحقيق بعض الإنجازات في مجال تحسين الأجور والمرتبات ، وتحسين ظروف وشروط العمل رغم حالة الضعف والتمزق التي تعانيها ومحاولة التهميش التي تمارس ضدها .

وقد نصت المادة (٤٠) أ — الإضراب السلمي هو أحد الوسائل المشروعة للعمال ومنظماتهم النقابية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم القانونية إذا لم يتم التوصل إلى معالجة النزاع الناشئ عبر المفاوضة الجماعية^(١).

وهذه المادة تتفق مع نص المادة الثانية عشرة من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية (للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح)^(٢).

وبموجب المادة ٣ ، ٦ من الاتفاقية ٨٧ لمنظمة العمل الدولية فإن للعمال ولنقابتهم أن يمارسوا حق الإضراب دون أية تفرقة عنصرية ، ويجوز أن تمارسه اللجنة النقابية أو النقابات العامة، أو الاتحادات النقابية أي كل المنظمات النقابية وكل محاولة لمنع ممارسة الإضراب عن طريق الاتحادات النقابية هي مخالفة لهذه الاتفاقية^(٣).

وقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية (المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت)^(٤).

المادة (٤١) من قانون النقابات أوضحت طرق تنفيذ الإعلان عن الإضراب أو ممارسته وذلك وفق الإجراءات الآتية:

(١ — إشعار صاحب العمل قبل الشروع في الإضراب بفترة لا تقل عن عشرة أيام .

^١ - المرجع السابق ، ص ١٠ .

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، مرجع سابق ، ص ١٥٦ .

^٣ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص ٦٠ .

^٤ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، مرجع سابق ، ص ١٨٦ .

٢ - يمارس حق الإضراب سلمياً وبشكل تدريجي بعد استيفاء التالي:
أ - رفع الشارات الحمراء إشعاراً باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة لا تقل عن ثلاثة أيام التالية.
ب - التوقف الجزئي عن العمل في المنشأة والأقسام لمدة لا تقل عن ثلاثة أيام.
ج - التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة الواردة ذكرها في الفقرتين أوب^(١).
هذا التدرج في الإضراب يأتي أقل من حيث المدة مقارنة بقانون العمل رقم ٥ لعام ١٩٩٥م فالمادة (١٤٦) منه حددت الشكل التدريجي بالآتي:

- ١-رفع الشارات الحمراء لمدة ثلاثة أيام.
 - ٢-التوقف الجزئي في بعض أقسام المنشأة ولمدة أربعة أيام متتالية .
 - ٣-التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة لفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي إلى التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء أسبوع.
- كما تشترط هذه المادة فترة إشعار قبل البدء برفع الشارات الحمراء لمدة ثلاثة أسابيع من التاريخ المحدد له^(٢).

ولكن قانون العمل وضح بعض الاشتراطات لكي يكون الإضراب مشروعاً بحسب ما جاء في مواده رقم (١٤٤، ١٤٥) وهي : عدم الدعوة للإضراب إلا بعد أن يكون قرار التراجع نهائياً أو غير قابل للطعن سواء لعدم الاستئناف أو بصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن التنفيذ رغم مضي سبعة أيام على إبلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

كما يحظر القانون الإضراب أو التوقف عن الأعمال بغية تحقيق مطالب أو أغراض سياسية ويجب عرض مقترح الإضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن ٦٠% من إجمالي العمال لدى صاحب العمل على أن يتم الحصول على موافقة ٢٥% منهم على الإضراب بالاقتراع السري.

لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد موافقة ثلثي أعضاء النقابة العامة والحصول على موافقة كتابية من الاتحاد العام .

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق، ص ١٠، ١١ .

^٢ - الجريدة الرسمية ، العدد الخامس ١٥ مارس ١٩٩٥ ، مرجع سابق ، ص ٦٨ .

ويشترط أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين .

كما اشترطت المادة (١٤٩) منه عدم التهديد أو استخدام العنف ضد العمال الذين لا يرغبون في ممارسة الإضراب ويؤدون أعمالهم وعدم احتلال مواقع الأعمال أو إحداث أضرار بالملكات واعتبرت ممارسة ذلك خطأ مهني جسيم.

كما ألزمت المادة (١٥٠) بتنظيم حد أدنى من الخدمة الإجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي وصفت توقف العمل فيها بأنه يعرض حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم للخطر أو قد ينجم عنها أزمة اقتصادية وحددت على وجه الخصوص بما يلي:-

(أ — المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيديات .

ب — المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون.

ج — المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية .

د — أعمال النظافة وصحة البيئة .

هـ — أعمال البنوك والمصارف .

د — مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.

ز — الأعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والأعمال المتعلقة بالمخابز.

ط — الأعمال المتصلة بحضائر الأبقار والأغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك .

ي — الخدمات المتصلة بالسجون.

كما أعطت الحق لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير أن يحدد مجالات أخرى يلزم فيها توفير حد أدنى من الخدمة إجبارية^(١).

^١ - المرجع السابق ، ص ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠ .

وقد نصت المادة (٤٤) من قانون النقابات على أن تنظم نوبات لاستمرارية العمل في المنشآت الخدمية الضرورية بما لا يعرض حياة المواطنين والمصلحة العامة للضرر وترك اللاتحة التنفيذية تحديد نوع هذه المنشآت^(١).

والحقيقة أن وضع قائمة طويلة من المنشآت التي يجب فيها وضع حد أدنى من الخدمة الإجبارية بحجة حماية حياة المواطنين والمصلحة العامة من الضرر يجعل من عملية ممارسة الإضراب أحياناً عملية صعبة مع أنه لو كان هناك حرص على حماية حياة المواطنين والمصلحة فيجب العمل على إيجاد آلية فعالة لحماية حقوق العاملين ومصالحهم والعمل على تنفيذها بدون أن يكونوا بحاجة للإضراب والتوقف عن العمل، وقد أوصت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية بأنه في الحالة التي تضطر فيها الدولة للحد من الإضراب أن توجد ضمانات خاصة، للحفاظ على مصالح العاملين الذين يخضع حقهم في ممارسة الإضراب إلى قيود المرافق العامة والموظفين العموميين وعلى الأخص إيجاد قواعد خاصة بالتوفيق والتحكيم بالحيادية والفاعلية والسرعة، كما اعتبرت الإضراب بقصد الضغط السياسي وليس بقصد تحقيق مطالب مهنية غير مشروعة وحضره من قبل الحكومات لا يعد مساساً بالحريات النقابية^(٢).

قانون العمل الأساسي رقم (١٤) لعام ١٩٧٨م في الشطر الجنوبي من اليمن أعطى الحق لاتحاد النقابات أن يدعو للإضراب العام طبقاً لأنظمتهم ومقرراته وذلك بنص الفقرة (جـ) من المادة (٩٣)^(٣) ولم يضع أية اشتراطات لممارسة حق الإضراب.

قانون النقابات العمالية المصري أعطى الحق للنقابة العامة الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل وذلك بنص الفقرة (ط) من المادة الرابعة عشرة^(٤).

وقد اشترط قانون العمل المصري موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة، وإخطار صاحب العمل قبل عشرة أيام بكتاب مسجل بعلم الوصول، وحظر الإضراب أو الدعوة إليه في

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية، مرجع سابق، ص ١١.

^٢ - أ.د. أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية، مرجع سابق، ص ١٦.

^٣ - قانون العمل الأساسي رقم ١٤ لعام ١٩٧٨، مرجع سابق، ص ٢١.

^٤ - أحمد عاطف حسن، قانون النقابات العمالية، مرجع سابق، ص ٤٥.

المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل بها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية للمواطنين على أن يصدر قرار من مجلس الوزراء بذلك^(١).

وقد نصت المادة (٤٣) من قانون تنظيم النقابات العمالية على عدم جواز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل بسبب ممارستهم للإضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفقاً لأحكام هذا القانون^(٢).

وهو نفس النص الذي ورد في الفقرة (٢) من المادة (١٤٨) من قانون العمل بغرض حماية العمال المضربين من أي تعسف من قبل أصحاب الأعمال.

وقد بينت الفقرة (١) من المادة السابقة بأنه لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب .

واشترطت المادة (١٤٧) بإلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (١٤٤)^(٣).

كما أوصت المادة (٤٢) من قانون تنظيم النقابات العمالية ألا تنقطع علاقات العمل أثناء فترة الإضراب بين صاحب العمل والعمال ونقاباتهم^(٤)، وبالتالي فالزامية القوانين باستمرار العلاقة بين صاحب العمل أو العمال ونقاباتهم أثناء فترة الإضراب الذي اتخذ وفقاً للقانون يعني أن على الدولة العمل على وضع الحلول والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق المطالب المشروعة للعاملين وحماية حقوقهم ومصالحهم بدلاً من ترك الأمور تصل إلى الإضراب والتوقف عن العمل.

ومما يجدر الإشارة إليه أن الحركة النقابية اليمنية قد أعلنت الإضراب الشامل مرة واحدة فقط قبل صدور القانون وذلك في عام ١٩٩٢م بغرض تحسين رواتب موظفي الدولة والقطاعين

^١ - النص الكامل لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، كتاب العمل ، مجلة العمل ، القاهرة ، ص ٦٩، ٦٨.

^٢ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١١ .

^٣ - الجريدة الرسمية ، العدد الخامس ، ١٥/٣/١٩٩٥ ، مرجع سابق ، ص ٦٩ .

^٤ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١١ .

العام والمختلط وقد وافقت الحكومة على زيادة الرواتب، كما حدثت بعض الإضرابات الجزئية التي أعلنتها بعض النقابات.

أما بعد صدور القانون في أغسطس ٢٠٠٢م فقد أعلنت بعض النقابات الإضراب ومن ذلك إعلان النقابة العامة للنفط والتعدين والكيمويات بصنعاء الخطوات التي حددها القانون للإضراب وهي رفع الشارات الحمراء والإضراب الجزئي وذلك اعتباراً من ٢٠٠٣/٩/٢م بغرض زيادة الأجور والرواتب وكذا الدفاع عن المؤسسات والشركات وحمايتها من الفساد المالي والإداري والتنازل عن بعض وحداتها لتحقيق مصالح شخصية وقد جرت مفاوضات جادة مع قيادات وزارة النفط والمعادن أدت إلى تعليق الإضراب .

وفي ٢٠٠٣/٩/٢٤م أعلن المجلس النقابي لعمال مصفاة النفط في عدن الخطوات التي حددها القانون للإضراب الشامل اعتباراً من ٢٠٠٣/١٠/٨م بغرض تنفيذ بعض المطالب العملية التي رفعها لإدارة المصفاة، وبعد مفاوضات قيادة المصفاة الإدارية تم تعليق الإضراب ، وقد تم ذلك في ظل تجاهل كامل للنقابة العامة للنفط والتعدين والكيمويات في عدن .

كما أعلنت النقابة العامة للمهنة التعليمية والتربوية الإضراب الشامل يوم الخميس / / ٢٠٠٣م ولم يلتزم بياها بالخطوات التي حددها القانون ، وذلك على توجيه رئيس الوزراء بعدم شرعية النقابة ونقابة المعلمين وقد فشل الإضراب ولم يلق التجاوب المطلوب ، مع العلم أن نقابة المعلمين قد رحبت بقرار رئيس مجلس الوزراء وقف خصم الاشتراكات الشهرية كون ذلك كان يصب لصالح النقابة العامة للمهنة التعليمية والتربوية.

كما أعلنت النقابة العامة للنقل الإضراب العام حيث سيتم رفع الشارات الحمراء من ٢٠٠٣/١٠/١٥م ثم يتم تنفيذ الإضراب الجزئي ثم الإضراب الشامل وذلك في قطاع النقل للبضائع والركاب بغرض تعديل قانون النقل ولائحته التنفيذية وكذا وضع الحلول لمعالجة قضية السيارات التي تعمل بالديزل.

موارد وأموال المنظمة النقابية

الموارد المالية

حددت المادة (٤٨) من القانون الموارد المالية للمنظمة النقابية وهي :

- ١- رسوم الانتساب .
- ٢- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها الأعضاء .
- ٣- الدعم والمساعدة المقدمة من الدولة .
- ٤- الإعانات والهبات والتبرعات غير المشروطة التي لا تتعارض مع أهداف وأغراض العمل النقابي والقوانين النافذة .
- ٥- محصصات الأنشطة الاجتماعية بالمنشآت التابعة للمنظمة النقابية .
- ٦- عائدات إقامة الحفلات والمهرجانات والمطبوعات ذات القيمة .
- ٧- أية موارد أو عائدات بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية والقوانين النافذة^(١) .

وتعتبر الاشتراكات من أهم موارد الحركة النقابية، ولذا فإن المادة (٤٨) نصت بأن يلتزم الخاضعون لأحكام هذا القانون بتسديد الاشتراكات الشهرية بانتظام^(٢) .

وقد أوجبت المادة (٥٠) من القانون على جهة العمل بناء على طلب كتابي من النقابة العامة أو الاتحاد العام استقطاع قيمة الاشتراك الشهري من أجر العامل وذلك بعد موافقة العضو النقابي .

وأجازت المادة (٥١) لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إلزام الجهة بالخصم والتوريد للاشتراكات النقابية للأعضاء المنتسبين للنقابة في حالة امتناعها عن الخصم وذلك بناء على طلب كتابي من الاتحاد العام^(٣) .

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٢ .

^٢ - المرجع السابق ، ص ١١ .

^٣ - المرجع السابق ، ص ١٢ .

ولأن المادة (٦) نصت بأن تكون لكل منظمة نقابية تشكّل وفقاً لأحكام هذا القانون شخصية اعتبارية وذمة مستقلة ، فقد نصت المادة (٥٢) بعدم حجز أو مصادرة أموال أو ممتلكات المنظمة النقابية إلا بحكم قضائي بات ، ونصت المادة (٥٣) بعدم جواز التصرف بأموال وأصول المنظمة النقابية سواء كانت ثابتة أو منقولة إلا بموافقة الجمعية العمومية. على أن تلتزم المنظمة النقابية بتقديم حساباتها الختامية إلى الجمعية العمومية عن كل عام في الثلاثة أشهر التالية للسنّة المالية السابقة وذلك بنص المادة (٥٤) من القانون^(١).

وهذا يتفق مع نص المادة السابعة من الاتفاقيات العربية للحريات والحقوق حيث نصت المادة السابعة ((يحظر وضع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة وكذلك ممارسة النشاط المالي بشرط أن يكون ذلك في نطاق أهدافها))^(٢). وأكدت المادة الثالثة من اتفاقية منظمة العمل الدولية ٨٧ في الفقرة الأولى حق النقابات في تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها. وقررت الفقرة الثانية من نفس المادة بأن على السلطات العامة الامتناع عن أي تدخل من شأنه أن يفيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته^(٣).

وبالتالي فللنقابات الحق في وضع برامج للاستثمار وتحقيق عائدات بغرض توفير موارد تمكنها من مواجهة التزاماتها والاعتماد على مواردها الذاتية بما يحميها من الوقوع تحت الضغوط التي تمارس عليها سراً أو علناً في مقابل المبالغ التي تحصل عليها كدعم أو هبات وفي نفس الوقت يمكنها من تنفيذ أعمالها ومشاركتها في الأنشطة الداخلية والخارجية.

^١ - المرجع السابق ص ١٣، ١٢، ٣.

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، مرجع سابق ١٥٥ .

^٣ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية، مرجع سابق ، ص ٤٨ .

الجزء الرابع

التسيير الداخلي

العقوبات :

أوضح القانون بالمادة (٥٦) أهمية عدم التأثير على حرية ونزاهة الانتخابات كي يتمكن الخاضعون لأحكامه من العمل بحرية واستقلالية حيث نصت (يحظر التأثير على حرية ونزاهة الانتخابات بطريقة مباشرة وغير مباشرة أو الإساءة أو التشهير أو التهديد للمرشح أو للمنظمة النقابية ويعاقب على مرتكب أي من الأفعال الواردة في هذه المادة بالعقوبات المقررة وفي القوانين النافذة)^(١).

وقد نصت المادة الرابعة عشرة من الاتفاقيات العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية بأن يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل في ترشيح وانتخابات الأعضاء النقابيين^(٢).

ونصت المادة (٥٧) على كيفية تجميد العضو النقابي والأسباب الموجبة لذلك وحق العضو في الدفاع عن نفسه والتظلم إلى المنظمة الأعلى واللجوء إلى القضاء^(٣).

وهذا النص القانوني يحمي المنظمة النقابية من أي تصرف من العضو النقابي يخالف نصوص القانون ولا تحته التنفيذية والنظام الأساسي ، وأعطت الحق للعضو المتخذ ضده الإجراء بأن يدافع عن نفسه بكافة الطرق القانونية .

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٣ .

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ ص ١٥٧ .

^٣ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٣ .

الأنظمة الأساسية :

أعطت المادة (٥٨) الاتحاد العام الحق بأن يضع نظاماً أساسياً نموذجياً موحداً تسترشد بموجبه المنظمات النقابية في وضع أنظمتها الأساسية والداخلية ويتضمن كل ما له علاقة بالتشكيل وإجراء الانتخابات.

على أن يبين النظام الأساسي قواعد وشروط سحب الثقة من كل أو بعض قيادات المنظمة النقابية بما لا يتعارض وهذا القانون ولائحته التنفيذية وذلك بحسب نص المادة (٥٩).

ونصت المادة (٦١) بحق الدعوة إلى عقد مؤتمر استثنائي بدعوة من المكتب التنفيذي أو بناء على طلب من ثلثي أعضاء المجلس المركزي أو ثلث أعضاء آخر مؤتمر عام.

ونصت المادة (٦٢) بأن يحدد النظام الأساسي كيفية عقد اجتماعات المجلس المركزي وسيرها.

ونصت المادة (٦٤) بأن يحدد النظام الأساسي شروط العضوية وحقوق الترشيح والانتخاب للأعضاء ، وكذا حق الانسحاب من المنظمة النقابية، كما أعطت المادة (٦٧) الحق للاتحاد العام في دعوة الجمعيات العمومية للانتخابات العامة والفرعية وفروع الاتحاد للاجتماع كلما اقتضى الأمر^(١).

وتنص المادة السادسة من اتفاقية الحريات والحقوق النقابية العربية بأن (يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت ، ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح وأنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة . ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد^(٢)).

^١ - المرجع السابق ص ١٣، ١٤ .

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ ، مرجع سابق ص ١٥٥ .

العلاقات الخارجية:

نصت المادة (٦٣) من القانون بأن تتكفل الدولة بنفقات سفر ممثلي الاتحاد العام إلى مؤتمرات منظمة العمل العربية والدولية بموجب نصوص دساتيرها. وتعطي المادة (٦٦) الحق للاتحاد العام في الانضمام للاتحادات النقابية العربية والإقليمية والدولية وكذا الحق في الاشتراك في تأسيسها. وتعطي المادة (٦٩) الاتحاد العام والنقابة العامة الحق في التنسيق مع الاتحادات والنقابات العربية والإقليمية والدولية للحصول على منح دراسية مهنية وأكاديمية لأعضائها بالتنسيق مع الجهة المختصة^(١).

جمع الصفة القيادية مع النقابات المهنية:

نصت المادة (٧٠) من القانون بأنه (لا يجوز الجمع بين العضوية القيادية في النقابة العمالية والنقابات المهنية والإبداعية المنصوص عليها في الماد (٤) من هذا القانون). وقد نصت المادة (٤) بأن هذا القانون لا يسري على الجمعيات والمؤسسات الأهلية، الجمعيات والاتحادات التعاونية، النقابات النوعية التي تنشأ وفقاً للقوانين الخاصة بها^(٢).

المفاوضات الجماعية :

من أهم الحقوق والحريات التي يجب أن تمارسها النقابات حق المفاوضات الجماعية وقد نصت المادة (٦٠) من القانون بأن (تمارس) المنظمة النقابية نشاطها النقابي في المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية وفقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وقانون العمل^(٣).

^١ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٤ .

^٢ - المرجع السابق ، ص ١٤ ، ٣ .

^٣ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٤ .

وتظهر المفاوضات الجماعية في قانون العمل من خلال عقد العمل الجماعي وفي تسويات منازعات العمل فقد أوردت المادة (٣٢) شروط عقد العمل والمواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها .

ألزمت المادة بأن يتم عمل مناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمل نيابة عنهم وإلا كان العقد باطلاً.

ونصت المادة (١٢٩) بأن على الطرفين المتنازعين (أصحاب العمل والعمال في حالة وجود خلافات حول تطبيق هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية) أو ممثليها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية^(١).

وقد أفردت منظمة العمل العربية اتفاقيات خاصة للمفاوضة الجماعية برقم (١١) لعام ١٩٧٩م نصت المادة الأولى منها بأن (المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمل وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت).

ونصت المادة الثانية بأن (ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها ، دون المساس بحرية المفاوضة الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية).

كما نصت المادة الثانية عشرة (يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت)^(٢).

^١ - الجريدة الرسمية ، العدد الخامس ١٥ مارس ١٩٩٥ ، مرجع سابق ، ص١٦،١٥ .

^٢ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ ، مرجع سابق ، ص١٨٨، ١٨٦ .

لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية أرست مجموعة من المبادئ العامة المتعلقة بحق المفاوضات الجماعية أهمها:-

١) — أن النقابات من حقها وواجب عليها أن تلجأ إلى المفاوضات مع أصحاب الأعمال لتحسين شروط وظروف ، ويتعين على السلطات العامة الامتناع عن أي تدخل من طبيعته الحرمان من هذا الحق ، أو الحد من استخدامه على نحو صحيح.

٢ — أن السلوك التفاوضي ، بين التشدد والتفهم، هي مسألة تخص طرفي المفاوضة وحدهما ، وهما يجريان مفاوضاتهما في إطار الأحكام القانونية السائدة.

٣ — أن تدخل أحد ممثلي السلطات العامة ، أثناء التفاوض ، يجوز أن يكون من أجل المساعدة التقنية ، في إبرام الاتفاق، فإذا جاوز هذا الحد من أجل التأثير على أحد الطرفين أو كليهما ، كان تدخلاً يتعارض ونص المادة (٤) من الاتفاقية (٩٨)^(١).

حل المنظمة النقابية:

تنص المادة (٦٥) من قانون تنظيم النقابات العمالية (إذا حلت المنظمة النقابية اختيارياً أو قضائياً يتم التصرف بأموالها وفقاً لما تقره الجمعية العمومية في اجتماع تعقده بهذا الشأن)^(٢).

وتنص المادة الحادية والعشرين بأنه لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي وذلك لمخالفة القانون ، أو النظام الأساسي للمنظمة .

ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية^(٣).

^١ - أ.د أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص ٥٩، ٦٠ .

^٢ - قانون تنظيم النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٤ .

^٣ - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية حتى مارس ١٩٨٣ ، ص ١٥٨، ١٥٧ .

هل حقق القانون أهدافه؟

نصت المادة (٣) : يهدف هذا القانون إلى تحقيق الآتي:

- أ — الدفاع عن حقوق ومكتسبات العمال وحركتهم النقابية ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والصحي.
- ب — كفالة التعبير وحرية النشاط النقابي بشكل تام وكامل الدفاع عنه دون تدخل في شؤونه أو التأثير عليه وفقاً لهذا القانون.
- ج — تنظيم الأنشطة النقابية وتأكيد دورها في بناء وتطوير المجتمع اليمني.
- د — تطوير العلاقة بين الأعضاء ومنظماتهم النقابية المختلفة وبين الأعضاء أنفسهم.
- هـ — ترسيخ روح احترام أنظمة العمل والتقيّد بها والعمل بما يحقق الترابط الفعلي لعلاقات العمل وزيادة الإنتاج .
- و — الاهتمام بقضايا التدريب المهني والتلمذة الصناعية ومحو الأمية للعاملين والعناية ببيئة العمل وظروف تشغيل الأحداث والعمل على الحد من ظاهرة عمل الأطفال وحماية حقوقهم في العمل والرعاية والاهتمام بالعمال المعاقين .
- ز — ترسيخ وتعزيز الممارسة الديمقراطية والانتخاب الحر المباشر لجميع المنظمات والهيئات النقابية وتكويناتها.
- ح — تعزيز التعاون والتنسيق بين المنظمات النقابية وترسيخ روح التضامن فيما بينها.
- ط — إنشاء وإدارة المؤسسات والمراكز الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والإغاثية والترفيهية للعمال.
- ي — العناية بأوضاع العمال اليمنيين في المهجر وأسرههم بالتنسيق مع جهات الاختصاص محلياً ومع الاتحادات والنقابات الشقيقة والصديقة والهيئات الدولية المختصة .
- ك — حماية الحقوق النقابية والاجتماعية الأساسية للعمال والسعي لتطبيق واحترام الاتفاقيات العربية والدولية ذات الصلة^(١).

^١ - قانون تنظيم النقابة العمالية ، مرجع سابق ، ص ٢ .

والملاحظ أن المشرع اليمني قد أعطى صلاحيات ومهام كبيرة وكثيرة للحركة النقابية اليمنية وهذا يتطلب وجود نصوص قانونية في القانون ولائحته التنفيذية وكذا إزالة أي التباس أو تعارض مع نصوص قانونية أخرى، وهو ما نصت عليه المادة (٧٥) (يلغى أي نص يتعارض مع أحكام هذا القانون)^(١).

ولكن القانون وضع بعض الآليات لتنفيذ بعض المهام مثل تنظيم المهرجانات والاحتفالات والمناسبات العمالية والوطنية بالتنسيق مع وزارة العمل عدى الاحتفالات الداخلية كما نصت المادة (٧١)^(٢).

كما تنص المادة (٧٣) من القانون بإعطاء الحق للاتحاد العام لإصدار صحيفة نقابية تعبر عن تطلعات وتوجهات الحركة النقابية وكذا الاهتمام بالقضايا العربية والدولية وإصدار الدراسات والنشرات^(٣).

وتضمن القانون مواداً سبق الإشارة إليها لتنفيذ هذه الأهداف ، ولكن بعضها أتى متناقضاً، فعدم سريان العمل النقابي على العاملين في دواوين الوزارات والمؤسسات السيادية يتعارض مع الفقرة (ك) من الأهداف والتي نصت على السعي لتطبيق واحترام الاتفاقيات العربية والدولية ، وكذا عدم السماح بالتعددية النقابية والحق في وجود أكثر من لجنة نقابية للمهنة وكذا تعدد النقابات العامة والاتحادات حيث إن لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية ترى أن الأصل هو السماح بالتعددية النقابية حتى يتمكن العامل من حرية الاختيار ، وفي الوقت نفسه تنفيذ المساواة بين النقابات المتعددة وعدم محاباة الحكومة لأي منها برغم أن أنصار الوحدة النقابية يعتبرون أن إطلاق حرية التعدد النقابي للمهنة الواحدة سيؤدي إلى تفتت الجهود وجعلها عاجزة عن الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة وبرغم وجهة هذه الحجة إلا أن الأمر يتوقف كما دلت

^١ - قانون تنظيم النقابة العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

^٢ - قانون تنظيم النقابة العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٤ .

^٣ - قانون تنظيم النقابة العمالية ، مرجع سابق ، ص ١٥ .

التجارب على كيفية حدوث الوحدة النقابية هل هي نتيجة سياسة حكومية أو تبعية لحزب حاكم أو اختيار حر للعمال^(١).

أما الفقرة (أ) من الأهداف والتي تتعلق برفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي فإن المادة (٣٠) من القانون قد أعطت الحق للمكتب التنفيذي للاتحاد بدراسة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتقديم المقترحات المناسبة بشأنها إلى المجلس المركزي، وكذا المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات الأعضاء من أجل تحقيق أهدافها وكذلك الإسهام بدور فعال في اقتراح وتنظيم سياسات الأجور وكذا إعداد الدراسات والمقترحات المقدمة من المكتب التنفيذي المتعلقة بتحسين الأوضاع المعيشية للعمال ومنظماتهم النقابية^(٢).

وبالنسبة لتحديد الأجور والمرتبات في اليمن، ففي الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط فإن مجلس الوزراء هو الذي يتولى رسم السياسات وإعادة النظر في جداول الوظائف والرواتب والعلاوات وتعديلها إذا اقتضت الضرورة ذلك ، وعلى ضوء الدراسات الخاصة بتكاليف المعيشة ، وبما يتلاءم مع السياسات الاقتصادية للدولة ، وكذا إنشاء البدلات ، ووضع وإقرار أنظمة عامة أو خاصة للحوافز والمكافآت.

وتتولى وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري متابعة آثار تطبيق القانون وتجري الدراسات بشأنها واقتراح التعديلات ورفع التوصيات إلى مجلس الوزراء.

أما في القطاع الخاص فإن المشرع في قانون العمل رقم ٥ لسنة ١٩٩٥م أفرد الباب الثالث لعقود العمل حيث يتضمن عقد العمل شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجره، بحيث يحتوي العقد بصورة أساسية على مقدار الأجر.

كما أن اللجنة النقابية أو ممثلي العمال هم الذين يقومون بالتوقيع على عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم .

^١ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص ٢٨ ، ٢٩ .

^٢ - قانون تنظيم النقابة العمالية ، مرجع سابق ، ص ٦٧ .

ونص قانون العمل بأنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في أجهزة الدولة ، وأنه لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصناعة .

وألزم المشرع مجلس الوزراء بتحديد الحد الأدنى للأجور^(١) .

ولكن عجز الحكومة عن فهم وحل مشكلة انخفاض القوة الشرائية للريال وارتفاع الأسعار جعل من الحد الأدنى للمجموعات الوظيفية والذي يتراوح بين ١٢٦٠٠ للفتة (أ) في المجموعة الأولى و ٥٣٠٠ للفتة (ب) في المجموعة الخامسة وهو مبلغ متدني في قيمته الشرائية وبالتالي يتعرض العاملون للدولة للمهانة والإذلال نتيجة لأن القطاع المؤثر في تحديد الأجور والمرتبات في اليمن هو قطاع الحكومة .

ولأن الحكومات المتعاقبة لم تكن على مستوى من الجدية لحل مشكلة تدني الأجور والمرتبات وانخفاض قيمتها الشرائية فقد اضطرت بعض النقابات لتبني الإضراب كوسيلة للحصول على زيادة في الرواتب وأهم هذه الإضرابات الإضراب العام ١٩٩٢م وكذلك الإضرابات التي لوح بها النقابة العامة للنفط والتعدين والكيمائيات ، والنقابة العامة لمصافي النفط وحقول البترول، ونقابات المعلمين، والمهن التعليمية وقد تترتب على انخفاض القيمة الحقيقية للأجور والمرتبات تفشي ظاهرة الفساد المالي والإداري وتحوله إلى مرض خطير أصاب الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط وانتقل إلى المجتمع، وتجمع معظم الدراسات على ارتباط الفساد المالي والإداري بقضية انخفاض القيمة الحقيقية للأجور والمرتبات^(٢) .

^١ - للمزيد راجع : سعيد عبد المؤمن أنعم ، نظام الأجور والمرتبات بين النظرية والتطبيق، دراسة تحليلية في الجمهورية اليمنية ، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الملكة أروى ٢٠٠٢-٢٠٠٣م ، ص ٩٧-١١٧

^٢ - للمزيد راجع ندوة الإصلاح الإداري ، المجلس الاستشاري بالتعاون مع وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري ، صنعاء ١٥-١٧ ديسمبر ١٩٩٧م ، ندوة القوى العاملة ، المجلس الاستشاري بالتعاون مع وزارة العمل والتدريب المهني، صنعاء ٢٦-٢٨ أكتوبر ١٩٩٨م .

وفي الوقت الذي تتحرك الحكومة لزيادة رواتب الوزراء بنسبة كبيرة نجد أن الأخ رئيس الحكومة كما صرح لصحيفة "الناس" العدد (١٦٤) في ٢٢/٩/٢٠٠٣م يرى أن الناس طيبون يريدون أن يأكلوا ويشربوا ويعيشوا حياة حرة كريمة، ولكن من الصعب أن تأخذ الحكومة قراراً عاطفياً وتبادر مبادرة برفع الأجور... الخ.

الأمر الذي يتطلب من الحركة النقابية بمجملها التحرك بشكل جماعي ومدرّوس لتحسين أجور ومرتبات العاملين بالدولة وقطاعاتها المختلفة كون ذلك أهم قضية تشغل بال العاملين وتمكنهم من الاستقرار والحياة الكريمة والتفرغ لأعمالهم.

كما أن الفقرة (و) من الأهداف المرتبطة بقضايا هي في الأساس من صميم الحكومة وأجهزتها كالاهتمام بقضايا التدريب ومحو أمية العاملين والحد من ظاهرة عمل الأطفال والاهتمام بالعمال المعاقين يتطلب وضع نصوص وآليات عمل يتمكن من خلالها الاتحاد المشاركة بشكل مباشر أو غير مباشر مع الأجهزة المختصة في تنفيذها.

أما العناية بأوضاع العاملين في المهجر وأسرهم بالتنسيق مع جهات الاختصاص محلياً والاتحادات النقابية في الدول التي يتواجدون فيها فهو نص تفرد به المشرع اليمني حيث لم يرد في قانون النقابات العمالية والمصرية والسورية ولا يمكن تنفيذه بسهولة كون الاتفاقيات العربية والدولية تعطي الحق للعامل بغض النظر عن جنسيته بالانضمام إلى النقابات في البلد التي يعمل فيها مع حق الترشيح والترشح وخاصة الاتفاقية رقم (١١١) والتوصية (١١١) الصادرتين من منظمة العمل الدولية والتي حظرتا جميع أشكال التمييز والاستثناء سواء بالتشريع أو الممارسة لأي دولة بما قد يؤدي لحرمان العاملين على أساس الجنس والجنسية واللون والانتماء السياسي من ممارسة الحق النقابي^(١).

كما أن قيام الاتحاد بهذه المهمة قد يشير أزمة مع الدولة الأخرى أو لا يسمح له بالقيام بها باعتبار أن التشريعات المحلية لا تسمح لمنظمات نقابية في بلد آخر بالتدخل في شؤونها الداخلية

^١ - أ.د. أحمد حسن البرعي ، الحريات النقابية ، مرجع سابق ، ص٢٦، ٢٥، ٢٤ .

وحتى على مستوى العلاقة مع الاتحادات المشابهة كون ذلك قد يفهم منه تقصير الاتحادات الأخرى.

ومن خلال ما سبق فصدور القانون يمثل نقلة نوعية في حياة الحركة النقابية اليمنية ولكن الأمر يتطلب إزالة التعارضات مع القوانين الأخرى والاتفاقيات العربية والدولية وما يحسد من الحرية النقابية والعمل على إيجاد ثقافة قانونية وثقافة الحوار والاعتراف بالآخر وحقوقه، الأمر الذي سيقبل من المخاطر والمخاوف لدى كافة أطراف العمل والإنتاج في المجتمع.